

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pendidikan adalah usaha sadar yang dengan sengaja direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia ialah melalui proses pembelajaran di sekolah.

Banyak faktor yang turut mempengaruhi rendahnya kualitas pendidikan. Apabila pendidikan dilihat sebagai suatu sistem maka faktor yang turut mempengaruhi kualitas pendidikan tersebut meliputi: (1) input mentah siswa,(2) lingkungan intruksional, (3) proses pendidikan, dan (4) keluaran pendidikan.¹ Dalam proses pendidikan, di dalamnya terdapat aktivitas guru mengajar, peran serta dalam belajar, sistem pengelolaan administrasi, serta mekanisme kepemimpinan kepala sekolah merupakan hal yang perlu dioptimalkan fungsinya agar kualitas pendidikan dapat ditingkatkan.

Guru sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan, dia amat menentukan dalam proses pembelajaran di kelas, dan peran kepemimpinan tersebut akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya, ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran/pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan sekolah. Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya

¹ H. Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007),86.

manusia yang harus dibina dan dikembangkan terus menerus. Pembentukan profesi guru dilaksanakan melalui program pendidikan pra-jabatan maupun program dalam jabatan. Potensi sumber daya guru itu perlu terus bertumbuh dan berkembang agar dapat melakukan fungsinya secara potensial dan efektif dalam proses pembelajaran.

Meneliti guru sebagai salah seorang pelaksana kegiatan pendidikan di sekolah sangat diperlukan. Tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melakukan tugasnya, yang berakibat kurang berhasilnya tujuan yang ingin dicapai. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kurangnya motivasi kerja guru.² Oleh karena itu, motivasi kerja guru mempunyai andil yang sangat besar dalam menentukan kinerja guru, dengan kata lain motivasi kerja yang baik dari guru akan melahirkan kinerja yang baik pula.

Bagi seorang kepala sekolah, persoalan yang dihadapi kepadanya adalah bagaimana menciptakan suatu situasi dimana bawahan dapat memperoleh kepuasan kebutuhan individualnya di dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan sekolah. Atau dengan kata lain, bagaimana kepala sekolah dapat menyesuaikan keinginan bawahan dengan jalan memberikan motivasi kerja agar tujuan sekolah dapat dicapai. Motivasi adalah proses psikologi yang terjadi pada diri seseorang akibat adanya interaksi antara sikap, kebutuhan, dan persepsi seseorang dengan lingkungannya.³ Selain itu seorang kepala sekolah harus bisa memahami dan mewujudkan prinsip-prinsip pelaksanaan atau praktek dan prosedur dalam

²*Ibid.*, 63.

³Jhon Whitmore, *Seni Mengarahkan Untuk Mendongkrak Kinerja*, terjemahan Dwi Helly Purnomo dan Louis Novianto, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997), 396

memperbaiki program pengajaran, mengarahkan, mengkoordinasikan, mengevaluasi kinerja serta bekerja secara efektif dengan staf.⁴

Sekolah sebagai suatu organisasi yang didalamnya terdapat personal guru, perlu dikembangkan motivasi kerja. Motivasi kerja dimaksud adalah suatu dorongan mental yang muncul dari dalam dan dari luar diri guru untuk melaksanakan tugas.⁵ Sedangkan menurut *Duncan* sebagaimana yang dikutip oleh Hamzah B. Uno, mengemukakan bahwa motivasi kerja berkaitan dengan dorongan yang muncul dari diri seseorang untuk melakukan tugas secara keseluruhan berdasarkan tanggung jawab masing-masing.⁶ Oleh sebab itu, bagi seorang guru terutama Guru Honorer/Tidak Tetap yang memiliki tugas yang sama dengan guru yang sudah PNS/Tetap akan tetapi mendapatkan gaji yang sedikit berbeda jauh dengan gaji yang diterima oleh guru yang sudah PNS/Tetap, dan dibutuhkan motivasi kerja bagi Guru Honorer/Tidak Tetap ini agar dapat melaksanakan tugasnya secara baik dan penuh dengan tanggung jawab.

Sehubungan dengan pengertian motivasi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi terdiri dari dua dimensi, yaitu (1) dimensi dorongan internal, dan (2) dimensi dorongan eksternal. Motivasi internal adalah motivasi yang datang dari dalam diri seseorang. Sedangkan motivasi eksternal adalah motivasi yang berasal dari lingkungan dan timbul karena adanya rangsangan dari luar.⁷ Dalam dunia kerja kedua

⁴Sudarwan Danim, *Inovasi Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2002), 132.

⁵ H. Hamzah B.uno, *Teori Motivasi...*,87.

⁶*Ibid*

⁷ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005),120.

motivasi ini merupakan suatu bagian yang sangat penting. Baik motivasi internal dan motivasi eksternal mempunyai hubungan satu sama lain.

Dengan berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan di atas, maka seharusnya diperlukan motivasi kerja dari seorang Guru Honorer/Tidak Tetap yang memiliki beban tugas yang sama dengan guru PNS/Tetap akan tetapi mendapatkan gaji yang sedikit dan berbeda jauh dengan guru PNS/Tetap, dan hal tersebut mungkin dapat mempengaruhi motivasi kerja dari seorang Guru Honorer/Tidak Tetap dalam menjalankan tugasnya, di samping dibutuhkan kesadaran dari para guru Honorer/Tidak tetap ini untuk meningkatkan motivasi kerjanya dan di samping itu pula peran Kepala Sekolah yang semestinya memberikan motivasi kepada guru dan stafnya.

MTsN Kunir Blitar adalah suatu lembaga pendidikan formal yang ada di Kabupaten Blitar, MTsN ini memiliki beberapa tenaga guru yang sudah PNS dan guru yang masih Honorer. Untuk jumlah guru yang sudah PNS ada 42 orang dan yang masih Honorer ada 21 orang. Permasalahan ini akan timbul ketika diketahui beban tugas dari Guru Honorer di sini sama bahkan lebih besar dari pada guru yang sudah PNS akan tetapi gaji yang didapatkan oleh Guru Honorer lebih kecil dari pada Guru PNS.

Para Guru yang ada di MTsN Kunir Blitar walaupun masih berstatus Guru Honorer, akan tetapi mereka tetap memiliki semangat yang tinggi dalam mengajar dan mengemban tugasnya. Berdasarkan hasil research sementara semangat para guru honorer ini dapat dilihat pada indikator sebagai berikut:

1. Sebelum jam 06.30 WIB semua guru terutama guru honorer sudah berada di sekolah.
2. Sebagian guru honorer ada yang ikut melatih ekstra kurikuler di sekolah dan membina OSIS.
3. Guru honorer senang berkunjung ke perpustakaan dan lab.sekolah.
4. Guru honorer tidak pulang sebelum jam kerja selesai.

Dibalik semangat yang dimiliki oleh para guru Honorer tersebut, tentunya ada sebuah motivasi yang mendorong dirinya untuk terus mengajar dan mengemban tugasnya. Memang motivasi adalah suatu hal yang sangat berpengaruh dalam diri seorang guru terlebih untuk guru Honorer. Dengan sebuah motivasi para guru Honorer akan bersemangat dalam bekerja. Hal ini pun yang dialami oleh guru Honorer di MTsN Kunir Blitar Blitar.

Atas dasar itulah sehingga penulis melalui kesempatan ini, akan mencoba menelusuri permasalahan yang timbul dalam lingkup sekolah. Peneliti memilih guru yang berstatus Honorer karena menurut penulis motivasi inilah yang sangat mempengaruhi mereka dalam bekerja pada saat proses pembelajaran berlangsung di sekolah, walaupun mungkin ada hal-hal lain yang mempengaruhinya.

Berdasarkan uraian di atas dan untuk memperjelas kearah mana penelitian ini, maka ruang lingkup masalah penelitian ini dibatasi pada motivasi kerja guru honorer beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya, baik dari faktor internal maupun faktor eksternal. Sedangkan sebagai pelengkap penelitian ini akan membahas tentang upaya

apa saja yang dilakukan kepala sekolah untuk memotivasi guru, khususnya guru yang masih berstatus Honorer agar tetap bersemangat dalam bekerja dan agar proses pembelajarannya dapat berjalan secara efektif dan efisien. Sehingga diangkat penelitian sederhana dengan judul **“MOTIVASI KERJA GURU HONORER di MTsN KUNIR BLITAR”**

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimanakah motivasi kerja guru honorer di MTsN Kunir Blitar?
2. Apa alasan bekerja guru honorer di MTsN Kunir Blitar?
3. Bagaimana upaya kepala sekolah dalam memotivasi guru honorer di MTsN Kunir Blitar agar tetap bersemangat dalam bekerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada fokus penelitian diatas, tujuan diadakannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui motivasi kerja guru honorer di MTsN Kunir Blitar.
2. Untuk mengetahui alasan bekerja guru honorer di MTsN Kunir Blitar.
3. Untuk mengetahui upaya kepala sekolah dalam memotivasi guru honorer di MTsN Kunir Blitar agar tetap bersemangat dalam bekerja.

D. Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya:

1. Bagi Penulis

Meningkatkan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya dalam hal upaya kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi mengajar guru

honorar suatu sekolah, disamping itu skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan strata satu (S1) di Universitas STAIN Kediri.

2. Bagi Sekolah

Bagi sekolah diharapkan dapat memberikan semangat bagi guru-guru dan kepala sekolah di MTsN Kunir Blitar untuk menjadi lebih maju lagi, dan memberikan kontribusi kepada lembaga pendidikan yang lainnya untuk meningkatkan motivasi mengajar guru, baik guru yang sudah PNS maupun guru yang masih Honorar.

3. Bagi Akademis

Sebagai bahan informasi, yaitu berupa bacaan ilmiah bagi mahasiswa, tenaga pendidik dan para praktisi dalam sebuah lembaga pendidikan.

E. Telaah Pustaka

Untuk melengkapi skripsi ini penulis menggunakan pijakan dan kajian dari penelitian sebelumnya diantaranya:

1. Skripsi yang berjudul ” *Upaya Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Proses Belajar Mengajar di MI NASYIATUL MUBTADI'IN* ” Karya Zihan Ira Wati Fatimah mahasiswi Jurusan Tarbiyah Program Studi Pendidikan Agama Islam (PAI) di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, berupa ucapan atau tulisan dan perilaku yang diamati. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa kepala sekolah MI Nasyiatul Mubtadi'in telah mengupayakan atau melakukan berbagai tindakan untuk meningkatkan kinerja para guru dengan baik, dari mulai mendisiplinkan, meningkatkan keilmuan

guru melalui diklat, memberikan motivasi dan menjalin hubungan yang baik dengan para guru untuk bekerjasama, sehingga mampu memperbaiki kualitas madrasah dari tahun ke tahun dengan indikasi para guru lebih disiplin dilihat dari jumlah ketidakhadiran guru menurun, perencanaan pembelajaran yang terorganisir dengan baik, peningkatan kualitas output, dan juga prestasi yang diraih siswa serta terakreditasi A, sebagai wujud dari kerja keras para guru dan kepala sekolah.⁸

2. Skripsi yang berjudul ” *Strategi Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Membina Kompetensi Profesional Guru di MTsN Kediri II* “ Karya Nur Laili FA. Mahasiswi Jurusan Tarbiyah Program Studi Pendidikan Agama Islam (PAI) di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kediri. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif dengan menggunakan pendekatan naturalistik, sesuai dengan penelitian ini kehadiran peneliti di lapangan sangat penting karena peneliti merupakan instrument kunci untuk menangkap makna. Sumber data diperoleh dari kepala sekolah, guru dan siswa-siswi MTsN Kediri II serta data tambahan berupa dokumen, data tersebut diperoleh melalui wawancara, observasi dan dokumentasi, analisisnya dilakukan dengan cara reduksi data, display data dan penarikan kesimpulan. Tahap akhir dan analisis data ini adalah mengadakan pengecekan keabsahan data yang menggunakan beberapa teknik yaitu: perpanjangan keikutsertaan, ketekunan pengamatan, teknik triangulasi dan member check.

⁸Zihan Ira Wati Fatimah ” *Upaya Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Proses Belajar Mengajar di MI NASYIATUL MUBTADI'IN* ” Skripsi Jurusan Tarbiyah Program Studi Pendidikan Agama Islam (PAI) di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kediri,2010

Hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa : 1) strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam membina kompetensi profesional guru di MTsN Kediri II: a) pembinaan kepala sekolah dalam membina kompetensi profesional guru: mengikutsertakan pelatiba-pelatihan, diklat, workshop dan seminar, mengadakan pembinaan langsung kepada guru yang di anggap belum profesional, mengefektifkan kegiatan MGMP. b) teknik kepala sekolah dalam membina kompetensi profesional guru: menggunakan teknik individual dengan mengadakan kunjungan kelas atau pantauan yang sifatnya insidental dan dalam pelaksanaan supervisi yang beliau laksanakan ada dua tahap, yaitu supervisi dalam persiapan mengajar dan supervisi dalam pelaksanaan mengajar. 2) kompetensi profesional guru dalam mengimplementasikan pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah MTsN Kediri II: terkait dengan kompetensi profesional guru, semua guru MTsN Kediri II sudah memenuhi kualifikasi akademik S1 dan sebagian sudah S2, mempersiapkan perangkat pengajaran, penggunaan metode dalam proses belajar mengajar secara variasi atau tidak monoton, mempersiapkan materi sebelum menyampaikan materipelajaran yang akan disampaikan dan disiplin waktu, guru juga aktif dalam mengikuti kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) dan musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).⁹

Skripsi yang telah dijelaskan di atas pada dasarnya meneliti permasalahan yang saling berhubungan satu sama lain bahwasanya motivasi kerja itu

⁹Nur Laili FA. " *Strategi Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Membina Kompetensi Profesional Guru di MTsN Kediri II* " Skripsi Jurusan Tarbiyah Program Studi Pendidikan Agama Islam (PAI) di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kediri,2010

akan mempengaruhi kinerja dan profesional guru, baik motivasi internal maupun motivasi eksternal.

Adapun perbedaan antara skripsi penulis dengan skripsi yang telah disebutkan di atas adalah skripsi penulis lebih menekankan pemasalahannya pada motivasi kerja guru honorer yang dimana pembahasannya meliputi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Jadi motivasi kerja di sini pembahasannya tidak hanya pada lingkup motivasi internal saja tetapi juga motivasi eksternal sebagai salah satu faktor yang juga mempengaruhi kerja seorang guru maupun staff.

Berdasarkan kajian pustaka di atas, maka penulis termotivasi untuk mengadakan penelitian tentang motivasi kerja Guru Honorer yang di mana dengan tugas yang sama akan tetapi mendapatkan gaji sedikit yang sangat jauh perbandingan dengan gaji yang diperoleh oleh Guru yang sudah PNS/Tetap. Adapun judul penelitian kualitatif yang penulis susun adalah "Motivasi Kerja Guru Honorer di MTsN Kunir Blitar"